

L'employeur peut-il imposer des plages horaires fixes en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer des **plages horaires fixes** pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable et disponible. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que les **modalités de contrôle du temps de travail** et les plages de disponibilité sont définies dans l'avenant de télétravail ou l'accord collectif. Cette prérogative relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Les plages horaires imposées doivent toutefois respecter la durée maximale de **huit heures par jour** prévue par l'article [L.211-5](#) du Code du travail ainsi que le repos journalier de **onze heures consécutives**. Elles doivent également être compatibles avec le **droit à la déconnexion** prévu par l'article [L.312-9](#). L'employeur ne peut pas imposer une disponibilité permanente qui reviendrait à supprimer toute flexibilité inhérente au télétravail.

Définition

Les plages horaires fixes en télétravail désignent les **créneaux de disponibilité obligatoire** pendant lesquels le salarié doit être joignable, dans le respect de la durée maximale journalière. Elles permettent d'organiser la coordination entre les télétravailleurs et les salariés sur site.

Questions fréquentes

Comment formaliser les plages dans l'avenant ?

En précisant les heures de début et de fin des plages de disponibilité dans l'avenant de télétravail, en informant l'équipe, et en réévaluant périodiquement leur pertinence avec les télétravailleurs. La formalisation écrite garantit la sécurité juridique du dispositif retenu.

Faut-il distinguer plages fixes et plages flexibles ?

C'est recommandé. La distinction entre plages de disponibilité obligatoire (joignabilité) et plages de travail flexible permet de concilier le besoin de coordination d'équipe avec l'autonomie du télétravailleur. Cette structure préserve l'attrait du télétravail pour le salarié.

L'employeur peut-il imposer des plages horaires fixes en télétravail ?

Oui. La convention du 20 octobre 2020 prévoit que les modalités de contrôle du temps et les plages de disponibilité sont définies dans l'avenant ou l'accord collectif. Cette prérogative relève du pouvoir de direction de l'employeur et doit être formalisée par écrit.

Les plages fixes peuvent-elles varier selon les services ?

Oui. L'employeur peut adapter les plages horaires aux contraintes des différents services plutôt que d'imposer un horaire unique. Cette adaptation tient compte de la diversité des besoins opérationnels et favorise une organisation efficace du travail hybride dans l'entreprise.

Quelles limites aux plages horaires imposées ?

Trois limites légales : la durée maximale de 8 heures par jour selon l'article L. 211-5, le repos journalier de 11 heures consécutives selon l'article L. 211-16, et le respect du droit à la déconnexion prévu par l'article L. 312-9 du Code du travail luxembourgeois.

Une disponibilité permanente peut-elle être imposée ?

Non. L'employeur ne peut pas imposer une disponibilité permanente qui reviendrait à supprimer toute flexibilité inhérente au télétravail. Des plages couvrant l'intégralité de la journée peuvent être contestées si elles privent le télétravail de sa finalité de souplesse organisationnelle.

Conditions d'exercice

L'imposition de plages horaires fixes en télétravail obéit à des conditions de validité.

Condition	Détail
Pouvoir de direction	L'employeur fixe les plages horaires dans le cadre de son pouvoir d'organisation
Formalisation	Les plages horaires doivent figurer dans l'avenant de télétravail
Durée maximale	Les plages ne peuvent excéder 8 heures/jour (art. L.211-5)
Repos journalier	Le repos de 11 heures consécutives doit être préservé (art. L.211-16 , §3)
Droit à la déconnexion	Les plages doivent respecter le régime de déconnexion (art. L.312-9)

Modalités pratiques

La définition et la mise en œuvre des plages horaires fixes en télétravail suivent un processus structuré.

Étape	Détail
Analyse des besoins	Identifier les créneaux de coordination nécessaires avec l'équipe
Définition des plages	Fixer les heures de début et de fin des plages de disponibilité
Inscription dans l'avenant	Formaliser les plages horaires dans l'avenant de télétravail
Communication	Informar l'ensemble de l'équipe des plages de disponibilité des télétravailleurs
Suivi	Vérifier le respect des plages horaires et leur compatibilité avec le repos obligatoire

Pratiques et recommandations

Distinguer les plages de disponibilité obligatoire (joignabilité) des plages de travail flexible pour concilier le besoin de coordination avec l'autonomie du télétravailleur.

Limiter les plages de disponibilité obligatoire à la portion nécessaire à la coordination d'équipe pour préserver la flexibilité qui constitue l'un des attraits du télétravail.

Adapter les plages horaires aux contraintes des différents services plutôt que d'imposer un horaire unique pour tenir compte de la diversité des besoins opérationnels.

Réévaluer périodiquement les plages horaires imposées avec les télétravailleurs pour les ajuster aux évolutions de l'organisation. Les plages doivent respecter le droit à la déconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-5</u> Code du travail	Durée maximale de travail : 8 heures/jour, 40 heures/semaine
Art. <u>L.312-9</u> Code du travail	Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 6	Modalités de contrôle du temps de travail en télétravail

L'imposition de plages horaires trop rigides ou couvrant l'intégralité de la journée peut être contestée si elle prive le télétravail de toute flexibilité. Un équilibre entre plages fixes de coordination et plages flexibles d'autonomie est recommandé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.